

令和3年度

第2回会津美里町男女共同参画推進審議会

日時：令和3年7月30日（金）

午前10時00分～

場所：会津美里町役場本庁舎（じげんプラザ）

2階206会議室

《 次 第 》

1 開 会

2 会長あいさつ

3 協 議

（1）第4次男女共同参画推進まちづくり行動計画策定について

4 そ の 他

5 閉 会

会津美里町男女共同参画推進審議会委員名簿

【任期:令和5年3月31日まで】

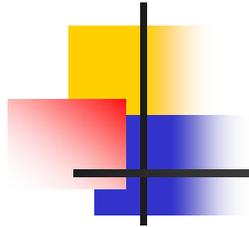
No.	委員区分	役職等	氏名	役員	出欠	備考
1	第11条第3項第1号 (町民代表)	公募委員	長谷川 祥子			
2	第11条第3項第1号 (町民代表)	公募委員	秋本 尚恵			
3	第11条第3項第1号 (町民代表)	公募委員	櫻井 知子			
4	第11条第3項第1号 (町民代表)	公募委員	高山 由佳			
5	第11条第3項第2号 (各種機関等を代表する者)	社会福祉法人 会津美里町社会福祉協議会 事務局長	安達 和重			
6	第11条第3項第2号 (各種機関等を代表する者)	社会福祉法人 千桜会 特別養護老人ホーム にいつるホーム施設長	塚原 徳美	副会長		
7	第11条第3項第2号 (各種機関等を代表する者)	会津美里町商工会 青年部副部長	伊東 穰			
8	第11条第3項第3号 (学識経験者)	福島県会津保健福祉事務所 女性相談員(兼) 母子・父子自立支援員	佐原 明美			
9	第11条第3項第3号 (学識経験者)	会津美里町教育委員	須田 健志			
10	第11条第3項第3号 (学識経験者)	元会津美里町職員 前男女共同参画推進審議会会長	川島 忠夫	会長		

【事務局:政策財政課】

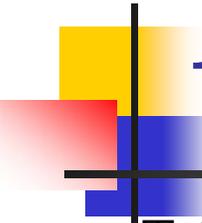
氏名	職名	備考
鈴木 國人	課長	直通電話:0242-55-1171
猪俣 利幸	課長補佐	ファクシミリ:0242-55-1139
鈴木 聖崇	政策企画係長	Eメール:seisaku@town.aizumisato.fukushima.jp
平田 真之	主査	
若林 貴成	主査	

(1) 第4次男女共同参画推進まちづくり行動計画策定について

別紙資料にて説明。



会津美里町第4次男女共同参画 まちづくり行動計画策定方針

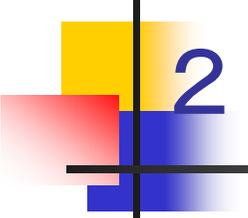


1 第5次男女共同参画基本計画(国)

男女共同参画社会基本法に基づき政府が策定する基本計画
→令和2年12月 閣議決定（目標年次:令和7年度）

【目指すべき社会】

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

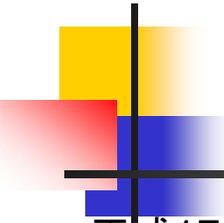


2 ふくしま男女共同参画プラン

福島県男女共同参画の推進に関する条例に基づき県が策定する基本計画
→令和3年度改定（目標年次:令和12年度）

【重点的な取組】

- ① 男女共同参画の理解促進と実践拡大
- ② 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の促進
- ③ 継続した女性のエンパワーメント



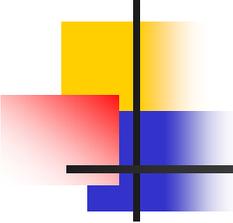
3 会津美里町男女共同参画まちづくり条例

平成17年10月1日施行

第3条 基本理念

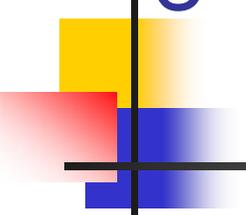
- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的扱いを受けず、ともにその個性と能力を発揮する機会が確保されるなど、男女の人権が尊重されるまちであること。
- (2) 男女がそれぞれ自立した個人として、自己の意思で多様な生き方が選択でき、かつ、その生き方が尊重され、自己決定権が確立されるまちであること。
- (3) 男女が、家族的責任及び社会的責任をともに担い、家庭、職場、学校、地域などあらゆる場における活動に平等・対等な立場で参画できるまちであること。
- (4) 男女が、町や事業者における政策又は方針、計画の立案及び決定に、共同して参画する機会が確保されるまちであること。

第12条 会津美里町男女共同参画まちづくり行動計画の策定



4 男女共同参画を巡る最近の情勢(トピックス)

- 1 新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応
- 2 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- 3 デジタル化社会への対応
- 4 女性に対する暴力根絶への問題意識
- 5 SDGsの達成に向けた世界的な潮流



5 会津美里町第4次男女共同参画 まちづくり行動計画策定のポイント

- 1 国、県の計画等との整合性を図りながら、男女共同参画に関する最新の情勢、考え方を反映する。
- 2 町第3次総合計画、人口ビジョン・総合戦略及び関連計画と整合性を図る。
- 3 女性活躍推進計画(法律上は努力義務)の内容を盛り込む。
- 4 現行の取組を精査し、新たな取組の追加、関連性の薄い取組の削除。
- 5 進捗管理のための成果指標、活動指標の設定
- 6 計画期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とする。

【会津美里町第3次総合計画（H28.2策定）】

＜参 考＞

＜計画期間＞

H28年度～H37年度（基本計画は前期5年、後期5年）

＜将来像＞

まるごといいね！会津美里 ～人咲き 花咲き 文化輝く 希望あふれる未来へ～

政策3 健やかで人にやさしいまちづくり

施策⑤ 支えあい尊重される社会の実現

対象：事業所

目指す状態：男女共同参画推進まちづくり行動計画を理解し、男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる

成果指標	方向性	現状値	目標値	単位
B 男女共同参画推進まちづくり行動計画を知っている事業所の割合	増加	36.7	42.2	%

●主な事務事業

男女共同参画推進事業

家庭・職場・地域社会・学校等のあらゆる場において、男女が互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性や能力を充分発揮できる男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成や啓発活動に取り組みます。

＜参 考＞

【会津美里町第2期まち・ひと・しごと創生 人口ビジョン・総合戦略(R2.3策定)】

＜計画期間＞

令和2年度～令和6年度

基本目標3 結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(3)安心して出産・子育てしながら働くことができる環境づくり

子育て世代の女性が、働きながら安心して、妊娠、出産、子育てに取り組むには、仕事と家庭を両立できる働き方を実現することが重要であることから、企業に対しては、性別に関係なく育児休暇及び育児休業を取得できる環境の整備をはじめとするワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことができるよう支援する。

また、個々人のライフステージに応じた柔軟な働き方の実現に向け、子育て世代、若者、女性、高齢者、障害者、外国人などの視点を反映させた取り組みや環境整備が図られるよう情報提供や活動支援を行い、若者や女性等のチャレンジを応援できる環境の構築を図る。

【評価指標】

指標	基準値	目標値
町内の主な企業の育児休業取得率(男性)	4.1%(H30)	6.0%(R6)
町審議会・委員会における女性の割合	23.4%(H30)	28.1%(R6)

基本目標Ⅰ 男女平等・人権尊重への意識づくり

- 基本施策1 男女平等・人権尊重意識の醸成
- 基本施策2 教育場における男女平等・人権尊重教育の推進
- 基本施策3 家庭・地域における男女平等意識の普及・啓発

KPI（重要業績評価指標）

指標名 慣習やしきたりによる男女の不平等を感じている町民の割合

※毎年度実施している町民アンケート調査の推移を勘案し、現状値よりも減少を目指す

単位	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R3
	(現状値)						(目標値)
%	32.6	33	35.2	35.6	36.9	35.2	30



「慣習やしきたりによる男女の不平等を感じている町民の割合」はH28の現状値から増加する傾向となり、最終年度には目標値よりも5.2ポイント高い結果となり、厳しい状況となっている。

性別による役割分担意識が根強く残っていることを裏付ける結果となっている。

この結果を踏まえ、すべての人が性別にかかわらず、自分らしく生きる権利が尊重されるための意識づくりが必要である。

基本目標Ⅱ 多様性の尊重と安心・安全な地域づくり

- 基本施策1 あらゆる暴力の根絶と安心・安全な暮らしづくり（☆重点施策）
- 基本施策2 生涯を通じた男女の健康・生活支援
- 基本施策3 すべての人にやさしい福祉の推進

KPI（重要業績評価指標）

指標名 人権を侵害されたことのある町民の割合

※毎年度実施している町民アンケート調査の推移を勘案し、現状値よりも減少を目指す

単位	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R3
	(現状値)						(目標値)
%	12.4	8.6	11	12.6	9.1	7.9	10



「人権を侵害されたことのある町民の割合」はH28の現状値からH31までは増加したが、R2からR3にかけては減少し、最終年度には目標値よりも2.1ポイント低い結果となり、改善の傾向が見られた。

傾向としては、それぞれの年代で同程度の割合となっており、突出していることが少なかった。また、SNSなどの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、女性に対する暴力の被害は一層多様化している。

この結果を踏まえ、健康支援や相談体制を確立し、すべての人にやさしい地域づくりを進めることが必要である。

基本目標Ⅲ 男女が共に仕事・家庭生活などに参画できる環境づくり

- 基本施策1 雇用・労働環境の整備と働き方の見直し（★女性活躍推進計画）
- 基本施策2 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進（★女性活躍推進計画）
- 基本施策3 結婚・妊娠・出産・子育てに対する切れ目のない支援（☆重点施策）

KPI（重要業績評価指標）

指標名 町内の主な企業の育児休業取得率（男性）

※会津美里町まち・ひと・しごと創生総合戦略で掲げる目標値「男性5.0%（H31）」、「女性25.0%（H31）」よりも微増を目指す

単位	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R3
	(現状値)						(目標値)
%	2.1	0	0	4.1	7.1	6.7	6



指標名 町内の主な企業の育児休業取得率（女性）

※会津美里町まち・ひと・しごと創生総合戦略で掲げる目標値「男性5.0%（H31）」、「女性25.0%（H31）」よりも微増を目指す

単位	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R3
	(現状値)						(目標値)
%	20.8	26	24.4	24.5	31	33.3	28



町内の主な企業の育児休業取得率（男性）はH28の現状値から減少の年はあったものの、H31から増加傾向となり最終年度には目標値よりも0.7ポイント高い結果となった。

町内の主な企業の育児休業取得率（女性）はH28の現状値から増加傾向となり、最終年度には目標値よりも5.3ポイント高い結果となった。

結果としては、男性も女性も目標値を達成したが、育児休業を普及する上での企業側の問題として、「育児休業中の代替要因確保」が挙げられている。特に男性の育児休業取得については、企業側及び取得者双方の理解が浸透していないことも男性の育児休業取得が進まない要因と考えられる。

この結果を踏まえ、職業と家庭の調和が図られるような制度や環境づくり、「家庭は男女が共同で担うもの」という共通認識の構築が必要である。

基本目標Ⅳ 男女が共に担うまちづくり

- 基本施策1 政策・方針決定の場への女性参画の推進
- 基本施策2 女性人材の育成支援（★女性活躍推進計画）
- 基本施策3 多様な主体によるまちづくりと移住・定住及び交流の推進（☆重点施策）

KPI（重要業績評価指標）

指標名 町審議会・委員会における女性の割合

※第2次行動計画における目標値30.0%を本行動計画においても踏襲する

単位	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R3
	(現状値)						(目標値)
%	23.4	23	21.5	23.4	27.4	27.8	30

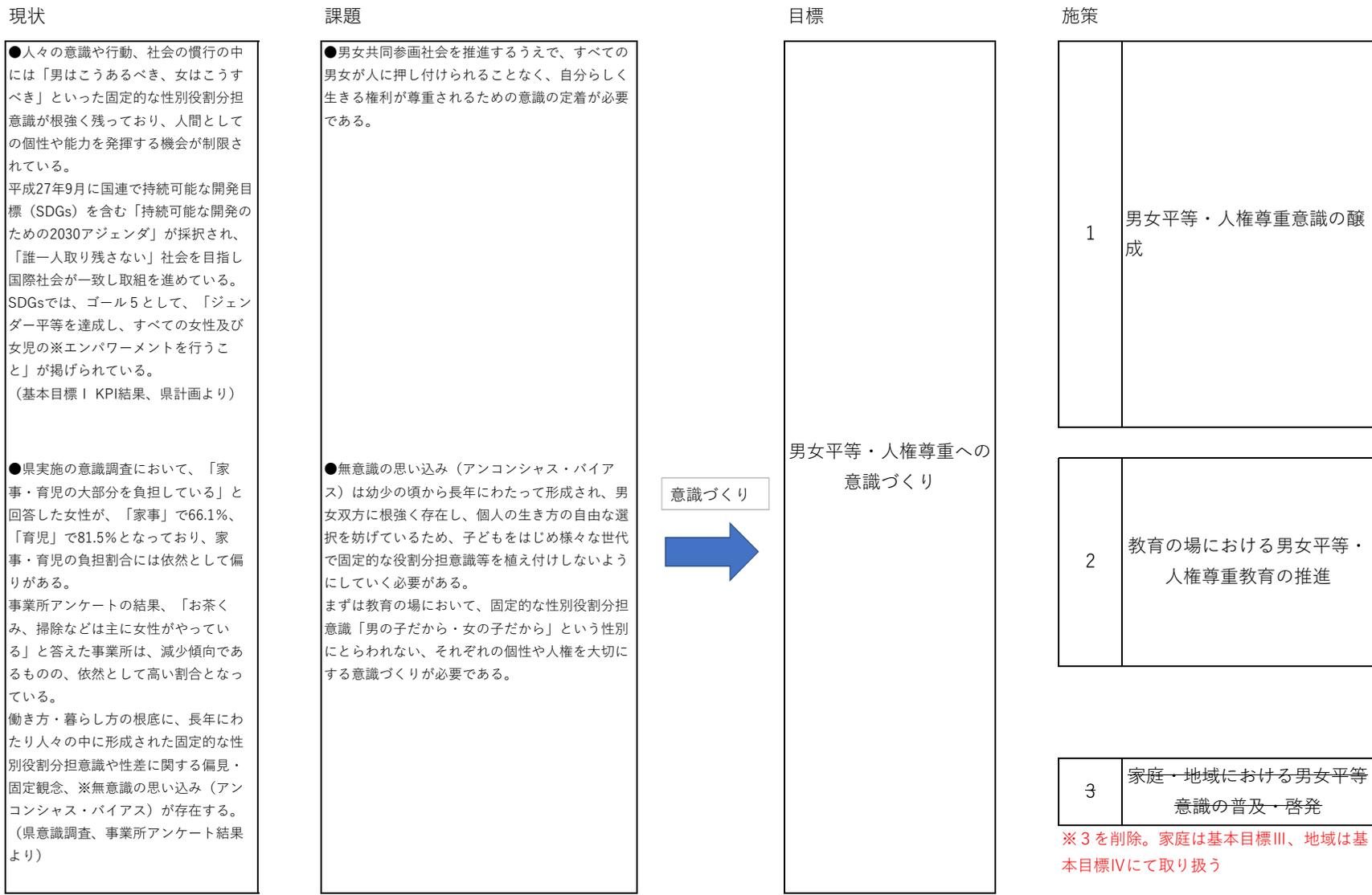


町審議会・委員会における女性の割合はH28の現状値からH31までは横ばいであったが、R2から増加傾向となったものの、最終年度には目標値よりも2.2ポイント低い結果となった。

各所属課において男女共同参画推進まちづくり行動計画に基づき、方針決定の場への女性参画の推進を念頭に積極的に取り組んだことが増加につながったと考えられる。

この増加結果を踏まえ、学識経験者などの専門的な知識を要する委員会等においても、引き続き、女性の委員を確保し、女性参画の推進に努めていく必要がある。

基本目標 I 男女平等・人権尊重への意識づくり



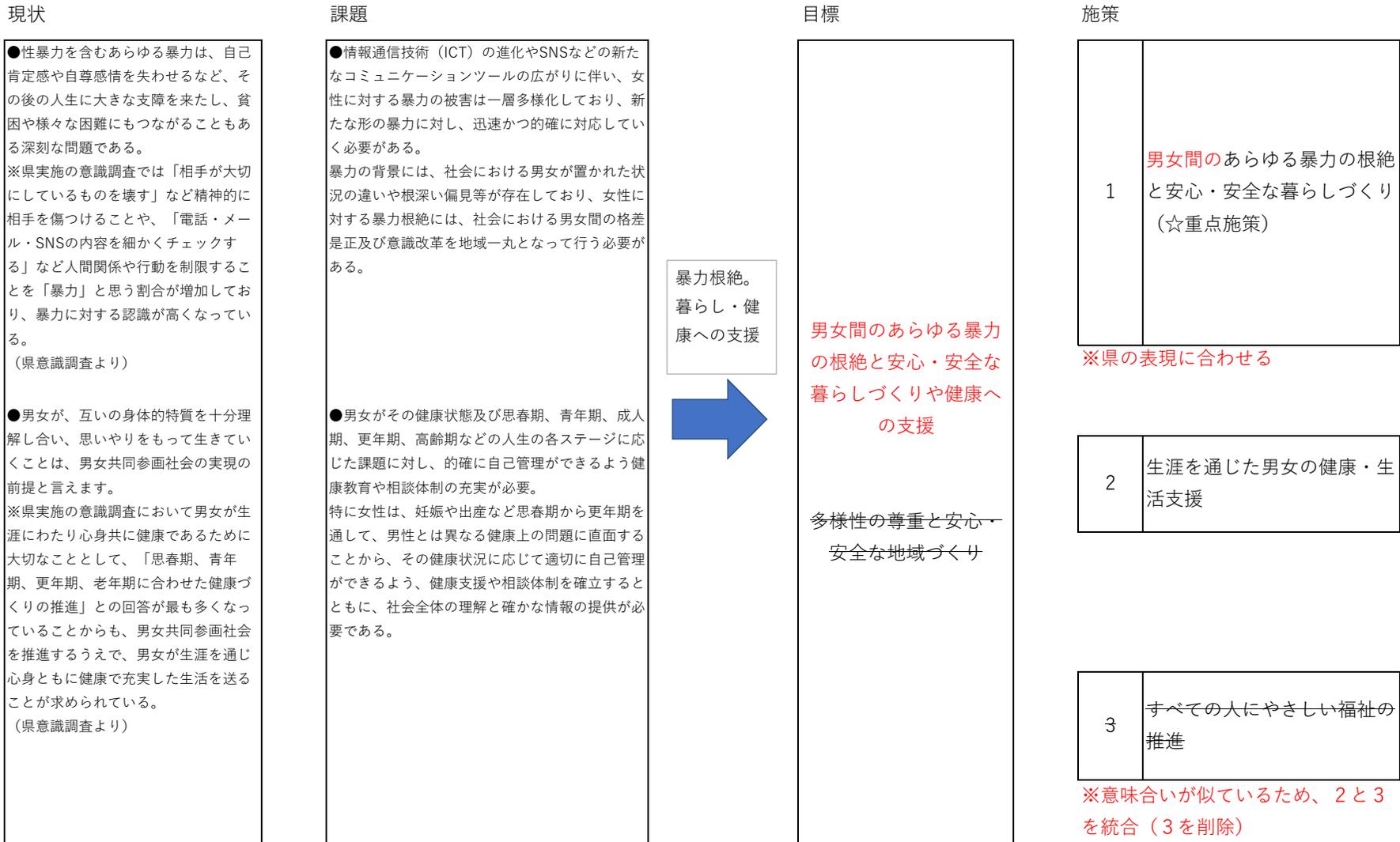
※無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）・・・誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

※エンパワーメント・・・力をつけること。個々の女性が自ら意識と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在になること。

※県実施の意識調査・・・令和元年度に県が実施した「男女共同参画・女性活躍促進に関する意識調査報告書」をいう。【調査地域：福島県全域（会津美里含む33市町村） 調査対象：20歳以上の男女個人 標本数：2,000人】

基本目標Ⅱ 多様性の尊重と安心・安全な地域づくり 男女間のあらゆる暴力の根絶と安心・安全な暮らしづくりや健康への支援

※「暴力根絶」は世間一般の問題であり、国、県でも重要視している。SNSの普及により暴力の形態も変化しており、生活様式の変化により暴力（DV）の件数も増えている現状があるため、今回の基本目標に取り入れる。



基本目標Ⅲ 男女が共に仕事・家庭生活などに参画できる環境づくり

現状

●男性の働き方に多く見られる長時間労働は、男性の家事・育児・介護等への参画を困難にするだけでなく、仕事と家庭の両立を図ろうとする女性の活躍を妨げる一因となっている。

女性が働き続けるために、職業と家庭の調和が図られるような制度や環境づくり、労働時間の短縮等「働き方の見直し」とともに、「家庭は男女が共同で担うもの」との共通認識が必要。
(県計画より)

●県実施の意識調査によると、女性は「出産・育児」等を理由に退職している状況が明らかになっている。また同じ調査で、自宅で介護する場合、男女ともに「自分」を主な介護の担い手と答えた人が最も多く、男性は42.4%、女性は77.9%となっている。また、「自分の配偶者」が介護の担い手と答えた男性は30.3%おり、依然として女性の負担割合が大きくなっている。

また、男性の多くが仕事中心の環境に置かれ、家事等を担うことを難しくしている。育児・介護休暇取得者も圧倒的に女性が多く、女性が働く時間を調整することで育児や介護を行っている実情があり、女性の社会参画への障害となるばかりでなく、男性にとっても家族とのコミュニケーション不足や子育てに十分に関われないなどの問題を生じさせている。
(県計画、R2県意識調査より)

課題

●新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、オンライン活用が拡大したことで、男女ともに新しい働き方の可能性が広がり、働く場所や時間が柔軟化していくことが考えられる。

今後は、こうした社会変化等も踏まえて、更に総労働時間の短縮を進めるとともに、男女を問わず短時間勤務や在宅勤務（※テレワーク）など柔軟で多様な就業形態、育児・介護休業等を取得しやすい職場環境の整備など、多様な生活スタイルやライフステージに応じた、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現できる雇用環境の整備が必要である。

●現在女性が多くを担っている育児・介護について、男女が協力して担うことや社会全体で支え合うことができるよう、子育て支援、介護サービスの充実などの環境整備が必要である。

仕事・家庭の
環境づくり



目標

男女が共に仕事・家庭生活などに参画できる環境づくり

施策

1	雇用・労働環境の整備と働き方の見直し（★女性活躍推進計画）
---	-------------------------------

2	ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進（★女性活躍推進計画）
---	------------------------------------

3	育児・介護にかかる支援 結婚・妊娠・出産・子育てに対する切れ目のない支援（☆重点施策）
---	--

※育児・介護が原因であるため、その2つに絞る

※テレワーク・・・情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。在宅勤務もテレワークのひとつの勤務形態である。

基本目標Ⅳ 男女が共に担うまちづくり

現状

●政治、経済、社会、文化など社会のあらゆる分野の意思決定の場に男女が等しく参画することが、男女共同参画社会を実現するためには必要であり、特に公的機関においては、そこに暮らす男女の生活に影響を与える政策・方針を決定する場であることから、その決定過程への女性の参画がこれまで以上に求められている。

町審議会・委員会における女性の割合はH28からH31までの横ばいの状況から、R2には増加に転じたものの、令和3年度は目標値よりも2.2ポイント低い結果となった。

(県計画、基本目標Ⅳ KPI結果より)

●町内事業所アンケートにおいて、女性管理職の割合は平成29年度から増加傾向にあり、令和3年度には25.2%の割合を占めるが、国の基本計画での目標である30%程度には到達していない。

また、「女性が管理職に就くことについてどう思うか」の質問に対し、45事業所中42事業所が「意欲と能力のある女性は管理職につくべき」と回答している。

(事業所アンケート結果より)

●地域活動については、担い手の確保や高齢化が課題となっている。

また、近年、若い女性の大都市圏への流出が増大しているが、その一方で「田園回帰」の動きも見られ、移住や定住などで地方と関わる女性は増加している。

(国計画第3分野より)

課題

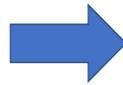
●方針決定の場への女性の参画は、民間企業、団体、地域における各自治会や各種団体等あらゆる場で行なわれてこそ男女共同参画社会の実現につながることから、今後も引き続き方針決定の場への女性の参画を推進する必要がある。

●女性自身が意欲を高く持ち行動することができるよう、女性活躍についての個人への啓発や社会全体への働きかけを進めるとともに、意欲ある女性に対し能力向上の支援や情報の提供等を行い、責任を果たせる女性人材を育成していく必要がある。

●地域活動を支援する体制整備や住民同士の交流機会の確保が必要となっている。

近年ますます加速する人口減少に歯止めをかけ、地域活動の維持、活性化を図るため、他地域からの移住・定住を促進する必要がある。

まちづくり



目標

男女が共に担うまちづくり

施策

1	政策・方針決定の場への女性参画の推進
2	女性人材の育成支援 (★女性活躍推進計画)
3	多様な主体によるまちづくりと移住・定住及び交流の推進 (☆重点施策)

事業所アンケート集計（実施年度：H29～R3）

資料4

計画について

アンケート回収状況	H29	H30	H31	R2	R3
配布数	76	75	76	75	75
回収数	50	45	49	42	45
回収率	66%	60%	64.5%	56%	60%

男女共同参画推進まちづくり 行動計画を知っているか	H29	H30	H31	R2	R3
知っている	16	16	18	15	21
知らない	11	4	6	3	5
知っているが中身は知らない	19	25	25	22	18

従業員・女性管理職について

従業員総数		H29	H30	H31	R2	R3
正規従業員数	男性	887	761	1,088	871	776
	女性	590	383	605	422	469
	女性割合	39.9%	33.5%	35.7%	32.6%	37.7%
正規従業員以外 (パート、臨時等)	男性	156	116	136	182	187
	女性	474	274	268	380	327
	女性割合	75.2%	70.3%	66.3%	67.6%	63.6%
従業員総数	男性	1,043	877	1,224	1,053	963
	女性	1,064	657	873	802	796
	女性割合	50.5%	42.8%	41.6%	43.2%	45.3%

女性管理職		H29	H30	H31	R2	R3
管理職人数	総数	439	247	375	292	313
	女性	83	41	80	62	79
	女性割合	18.9%	16.6%	21.3%	21.2%	25.2%

女性管理職意識 (女性が管理職に就くことについて)	H29	H30	H31	R2	R3
意欲と能力のある女性は管理職につくべき	43	42	42	39	42
女性の多い職場であれば、管理職に就いたほうがよい	9	6	8	5	7
女性も管理職に就いたほうが良いが、 どちらかという管理職は男性がよい	1	1	5	4	4
現状では、管理能力の面で必要な知識や判断力を 有する女性が少ない	7	13	9	9	8
女性は出産、育児、介護等による一時休業が予想されるので、仕事と 家庭の両立が大変であり、管理職に就くのは難しい	5	1	2	7	2

従業員に対する女性が占める割合が増加傾向であり、雇用形態も正規従業員としての雇い入れが多くなってきている。また、管理職への女性登用率も増えてきており、多くの事業所が「意欲と能力のある女性は管理職につくべき」という認識を持っている。

職場環境・雰囲気		H29	H30	H31	R2	R3
お茶くみ、掃除などは主に女性がやっている	はい	24	21	22	11	14
	いいえ	26	24	27	31	31
休憩中、女性社員に私用・雑用を押し付ける人がいる	はい	1	2	2	1	3
	いいえ	49	43	47	41	42
女性を一人前として扱わないような雰囲気がある	はい	3	2	1	0	1
	いいえ	47	43	48	42	44
結婚したり子供をもったりすると勤め続けにくい雰囲気がある	はい	1	1	2	0	1
	いいえ	49	44	47	42	44

家庭と仕事の両立のために実施していること			H29	H30	H31	R2	R3
短時間勤務制度、フレックス制度	制度あり	実績あり	13	9	14	16	15
		実績なし	17	18	15	9	17
	制度なし	20	16	16	16	12	
時間外労働の免除または制限制度	制度あり	実績あり	9	9	8	8	14
		実績なし	23	18	22	18	19
	制度なし	18	15	13	15	11	
出産、育児などによる退職者の再雇用	制度あり	実績あり	7	7	7	8	10
		実績なし	9	11	13	13	15
	制度なし	33	24	25	20	19	
育児、介護のための在宅勤務制度	制度あり	実績あり	0	3	1	1	2
		実績なし	7	7	10	8	8
	制度なし	42	33	32	31	33	
育児休業制度	制度あり	実績あり	27	21	24	20	26
		実績なし	18	20	19	13	15
	制度なし	5	3	3	8	4	
介護休業制度	制度あり	実績あり	15	12	13	9	10
		実績なし	29	24	27	23	30
	制度なし	6	7	6	9	4	
子の看護休暇制度	制度あり	実績あり	15	12	11	8	7
		実績なし	19	20	24	23	27
	制度なし	16	11	9	10	9	

職場で男女どちらが優遇されているか		H29	H30	H31	R2	R3
募集採用	男性	10	9	17	12	7
	平等	36	36	30	29	37
	女性	3	0	0	0	1
賃金	男性	10	9	14	12	11
	平等	38	35	32	30	34
	女性	0	0	0	0	0
昇進	男性	9	12	17	13	10
	平等	39	31	29	26	35
	女性	0	0	0	0	0
配属・人事	男性	4	4	8	6	3
	平等	42	36	35	32	39
	女性	0	3	1	0	1
研修教育	男性	6	5	9	6	3
	平等	42	39	38	34	41
	女性	0	0	0	1	0
労働時間	男性	2	3	5	5	5
	平等	38	32	37	31	35
	女性	8	10	6	5	4
休暇・休日	男性	3	2	2	0	0
	平等	40	33	39	37	39
	女性	5	9	6	3	6
福利厚生	男性	3	1	3	2	0
	平等	45	41	44	38	44
	女性	0	2	1	0	0

「職場環境・雰囲気」の面において、お茶くみ、掃除などは主に女性がやっていると答える事業所は、H29～H31から比べると約40～50%減ってはいるものの、依然としてアンコンシャス・バイアスが残っている。

女性管理職の登用が増えてきていることとも比例して、「配属・人事」、「昇進」に対する優遇の感じ方も、男女平等と感じる企業が徐々に増えつつある。

家庭と仕事を両立する上で、家庭状況へ柔軟に対応できる働き方、福利厚生の在り方が重要であるが、「短時間勤務制度、フレックス制度」、「時間外労働の免除または制限制度」、「介護休業制度」を制度化する事業所が増えてきている。しかし、「短時間勤務制度、フレックス制度」、「介護休業制度」については制度化されてもそのすべてが実績に直結しているわけではなく、「介護休業を取得するうえでの問題点」の結果でもあり、多くは代替要員の確保が課題であると考えられる。

育児休業について

育児休業		H29	H30	H31	R2	R3
1歳未満の子供がいる従業員数	男性	22	31	24	23	18
	女性	35	23	26	20	21
育児休業を取得した従業員	男性	0	0	2	3	3
	女性	63	19	28	20	22
育児により退職した従業員	男性	0	0	0	0	0
	女性	6	0	0	1	0

※H29育児休暇取得した従業員（女性）63人（うちグリーンケアハイツ37人）

育児休業を取得するうえでの問題点	H29	H30	H31	R2	R3
給与支給	11	7	11	8	5
復職後の職場・職種について	1	1	3	2	2
育児休業中の代替要員の確保について	34	29	31	26	28
職場の雰囲気（周囲に遠慮してしまう等）	5	1	3	3	1
その他	0	0	0	2	0
特になし	12	13	15	12	17

「1歳未満の子供がいる従業員数」が年々減っており、少子化が数字で顕著に表れている。「育児休業を取得するうえでの問題点」については、全体を通して問題点として捉えることが徐々に少なくなりつつあるが、育児休業中の代替要員の確保については未だ多くの事業所が問題点としてあげている。

介護休業について

介護休業		H29	H30	H31	R2	R3
介護休業を取得した従業員	男性	0	0	1	1	0
	女性	1	3	0	2	1
介護により退職した従業員	男性	0	1	0	0	0
	女性	3	3	1	2	0

介護休業を取得するうえでの問題点	H29	H30	H31	R2	R3
給与支給	9	7	13	7	7
復職後の職場・職種について	0	1	4	1	1
介護休業中の代替要員の確保について	34	30	31	22	29
職場の雰囲気（周囲に遠慮してしまう等）	7	3	5	2	0
その他	0	0	2	1	0
特になし	10	13	13	12	16

介護を理由に退職した従業員は、R3では0人となった。「介護休業を取得するうえでの問題点」としては、育児休業と同様に全体を通して問題点として捉えることが徐々に少なくなりつつあるが、介護休業中の代替要員の確保については未だ多くの事業所が問題点としてあげている。